**EDUCACIÓN SUPERIOR**

**RESOLUCIÓN No. 66/14**

**POR CUANTO**: **La Ley No. 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013**, en su artículo 76, establece que los jefes de los organismos donde labora el personal docente, en consulta con el Minis­terio de Trabajo y Seguridad Social, y de acuerdo con la organización sindical correspondiente, regula lo relacionado con la evaluación del trabajo.

**POR CUANTO:** Con fecha 25 de octubre de 2005 se puso en vigor la instrucción No.1/2005 de la viceministra del Ministerio de Educación Supe­rior, por la que se establece el procedimiento para la evaluación de los profesores que laboran en el Sistema de Educación Superior.

**POR CUANTO**: La elevación de la autoridad y responsabilidad de los distintos niveles de dirección de las universidades y en especial del personal docente, con el fin de incrementar la calidad de la educación superior, aconsejan modificar las regu­laciones para la organización, planificación, eva­luación y control del trabajo de los profesores uni­versitarios.

**POR TANTO**: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas en el artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

**R e s u e l v o:**

**PRIMERO:** Aprobar el **PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESO­RES UNIVERSITARIOS** del Sistema de la Educa­ción Superior, integrado por:

**Ministerio de Educación Superior**: Universida­des, institutos superiores, centros universitarios mu­nicipales y entidades de ciencia e innovación tecno­lógica.

**Ministerio de Educación:** Universidades de Ciencias Pedagógicas y entidades de ciencia e inno­vación tecnológica.

**Ministerio de Salud Pública:** Universidades de Ciencias Médicas, facultades independientes y Es­cuela Latinoamericana de Medicina.

**Instituto Nacional de Deportes, Educación Fí­sica y Recreación:** Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte “Manuel Fajardo”, Es­cuela Internacional de Deportes y las facultades in­dependientes.

**Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucio­narias:** Centros de Educación Superior.

**Ministerio del Interior:** Institutos y escuelas su­periores.

**Ministerio de Cultura:** Universidad de las Artes. **Ministerio de Relaciones Exteriores:** Instituto Superior de Relaciones Internacionales.

**Partido Comunista de Cuba:** Escuela Superior del Partido.

**SEGUNDO: El jefe del departamento** o el direc­tor docente, según corresponda, **es el responsable de la organización, planificación y control del trabajo de los profesores universitarios del departamento o dirección que dirige, así como de su evaluación.**

**TERCERO**: La elaboración del plan de trabajo de los profesores universitarios se realiza cada año natural por el jefe del departamento o el director docente, según corresponda, teniendo en cuenta las tareas que tributan a las prioridades y objetivos del curso, la disciplina laboral, la labor educativa y el incremento de la calidad de la educación superior, así como su comparación con el año anterior para cada profesor en ese período de tiempo.

**CUARTO:** La evaluación de los profesores uni­versitarios tiene como objetivo valorar los resulta­dos y la calidad del trabajo realizado en el año, de acuerdo con las actividades del plan individual; así como la efectividad de la labor desarrollada en la formación integral de los estudiantes, el ejemplo personal y el prestigio.

**QUINTO**: **Para las actividades del plan de traba­jo de los profesores universitarios, se tienen en cuenta los aspectos siguientes:**

1. **Trabajo docente-educativo en pregrado y pos-grado (TDE);**
2. **trabajo político-ideológico (TPI);**
3. **trabajo metodológico (TM);**
4. **trabajo de investigación e innovación (TIC);**
5. **superación (SP); y**
6. **extensión universitaria (EU).**

**Además, pueden incluirse otros que se considere necesario.**

**SEXTO**: En el análisis y valoración del **trabajo docente-educativo** en pregrado y posgrado se tienen en consideración las actividades siguientes:

1. Ejemplaridad del profesor a partir de su disci­plina; su actuación cotidiana; su ética y su sensibilidad, entre otras;
2. formación integral y preparación para el diá­logo y el debate con los estudiantes;
3. dedicación demostrada y resultados obtenidos en el trabajo educativo con los estudiantes, encaminado a la formación integral de los mismos, en su esfera de actuación;
4. resultados de su labor como tutor, profesor guía o profesor principal de año académico;
5. calidad de su participación en las reuniones estudiantiles; contribución en la formación tegral de los estudiantes; labor educativa des­de la instrucción;

**17 de junio de 2014 GACETA OFICIAL 543**

1. participación en la vida del colectivo del de­partamento;
2. calidad de la docencia impartida en pregrado, lo que se expresa en el grado de cumplimiento de los objetivos programados, el nivel científi­co-técnico actualizado, los métodos y medios de enseñanza utilizados para una mayor acti­vación del proceso cognoscitivo, la motiva­ción lograda, la utilización eficiente de la lite­ratura docente y otras fuentes de información, la orientación de la autopreparación, así como los resultados obtenidos en lograr en los estu­diantes la dedicación al estudio y la adquisi­ción de conocimientos;
3. grado de cumplimiento y calidad del trabajo desarrollado por los estudiantes que atiende en prácticas laborales como tutor, consultante y oponente de trabajos de curso y de diploma; in­fluencia de su labor en la formación política, ideológica y profesional adquiridas por sus estu­diantes;
4. calidad con que controla y evalúa la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido;
5. grado en que incorpora a la docencia sus re­sultados y los resultados de su colectivo en el trabajo investigativo, de innovación o de ser­vicios científico-técnicos, y otros factores de­rivados del ejercicio práctico de la actividad científico-técnica y laboral;
6. calidad de la docencia en cursos y estudios de posgrado;
7. resultados obtenidos en la dirección de grados científicos, así como en maestrías y especiali­dades;
8. labor desarrollada como consultante y oponen­te de doctorados, maestrías, especialidades, y otras formas de posgrado; y
9. participación en tribunales de categorías do­centes y/o científicas para valorar lo anteriormente expresado se tienen en cuenta, entre otros elementos, los controles a las actividades desarrolladas, la opinión de: los estu­diantes, mediante la representación de la Federación Estudiantil Universitaria, del colectivo de profesores del departamento o dirección, según corresponda, del profesor principal del año académico, y de la organización sindical.

**SÉPTIMO:** En el análisis y valoración del **trabajo político-ideológico** se tienen en consideración las actividades siguientes:

1. Grado de caracterización de los grupos de estu­diantes;
2. contribución a la formación integral de los es­tudiantes;
3. exigencia de la disciplina de los alumnos;
4. formación de valores;
5. contribución a la orientación y motivación pro­fesional de los alumnos; y
6. eficacia de la labor docente en contribuir al desarrollo y la formación integral de los alumnos.

**OCTAVO**: En el análisis y valoración del **trabajo metodológico** se tienen en consideración las activi­dades siguientes:

1. Resultados del trabajo en la preparación de asignaturas; elaboración de literatura docente; programas informáticos de uso docente; y otros medios de enseñanza;
2. grado de participación en planes de estudio, programas de asignaturas y disciplinas o cual­quier otra documentación relativa al proceso docente-educativo;
3. trabajo desarrollado en la introducción de las téc­nicas informáticas en las asignaturas que imparte; la utilización del idioma extranjero; perfecciona­miento y modernización de las prácticas de labo­ratorio y otros;
4. resultados alcanzados por su participación en las diferentes formas de trabajo metodológico; como profesor principal de año académico, de asignatura o disciplina; y responsable de aten­der a otros profesores de categoría inferior, adiestrados y alumnos ayudantes; y
5. calidad de su participación en las actividades científico-investigativas de carácter metodoló-gico, dirigidas al perfeccionamiento de este proceso; así como en las reuniones del depar­tamento, claustros de la Facultad y del centro de educación superior, y otras comisiones para las que haya sido designado con este propósito.

**NOVENO**: En el análisis y valoración del **trabajo científico y de innovación** se tienen en consideración las actividades siguientes:

1. Pertinencia e impacto de los resultados científi­co-técnicos alcanzados en ramas priorizadas;
2. grado de introducción de los resultados obteni­dos; utilidad para el país o la comunidad rela­cionados con la producción y los servicios;
3. nivel científico y actualidad de las investigacio­nes que realiza; utilización eficiente de las técni­cas y métodos de avanzada en sus investigacio­nes, que tributen a la formación de doctores;
4. labor desplegada en la dirección de la ciencia y la innovación tecnológica;
5. calidad de las publicaciones científicas elabora­das; de trabajos presentados en eventos; así como la preparación y obtención de normas, patentes y otras actividades, en tanto constitu­yan resultados del trabajo realizado;
6. para los profesores de enseñanza artística se considerarán las formas de publicación de las artes, creaciones e interpretaciones como for­mas de socialización de los resultados de inves­tigación;
7. aportes que realiza para contribuir al desarrollo científico de su especialidad y a la enseñanza de la misma; y
8. utilización eficiente de las fuentes de informa­ción en las investigaciones.

**DÉCIMO**: En el análisis y valoración de la **su­peración** se tienen en consideración las actividades siguientes:

a) Calidad con que cumplen las actividades plani­ficadas para su superación: doctorado, maestría, especialidad u otro tipo de superación básica o especializada;

1. resultados obtenidos por su labor científico-peda­gógica en la superación autodidacta, en corres­pondencia con su categoría docente y su reflejo en la docencia; y
2.
3. dominio de los conocimientos alcanzados como resultado de su trabajo.

**UNDÉCIMO**: En el análisis y valoración del **tra­bajo de extensión universitaria** se tienen en conside­ración las actividades siguientes:

1. Calidad de las tareas extensionistas contenidas en su plan de trabajo;
2. promoción de la cultura de la profesión desde las distintas formas organizativas del proceso docente;
3. participación en cátedras honoríficas;
4. apoyo y contribución a la conformación de uni­dades artísticas, deportivas y otras instituciones culturales, dentro o fuera de la universidad;
5. divulgación de los resultados de la ciencia y la innovación tecnológica;
6. promoción de actividades extracurriculares para el desarrollo cultural integral de los estudiantes;
7. liderazgo y participación en la realización de proyectos extensionistas dirigidos al desarrollo sociocultural comunitario; y
8. investigación en el campo de la extensión uni­versitaria y participación en la introducción y generalización de sus resultados.

**DUODÉCIMO**: **El jefe de departamento** o el di­rector docente, según corresponda, **confecciona y analiza el plan de trabajo individual con cada profe­sor**, le entrega una copia de este y **realiza el control sistemático y riguroso del desarrollo de las activida­des planificadas**, de acuerdo con las prioridades del plan de trabajo individual. **Se efectúa un corte se­mestral**, que permite adoptar las decisiones adecua­das para el cumplimiento de las actividades y resul­tados programados para el año natural.

**DECIMOTERCERO**: **La evaluación se efectúa por el jefe del departamento** o el director docente, según corresponda, para lo cual **considerará,** entre otros, los aspectos siguientes: **la autoevaluación** del profesor universitario, la categoría docente, **el con­trol sistemático realizado al desarrollo de las actividades durante el año, las opiniones recogidas de los profesores, trabajadores y de la organización sindi­cal en los análisis periódicos realizados en el depar­tamento, la opinión de los estudiantes emitida a tra­vés de la Federación Estudiantil Universitaria, así como el criterio de otros dirigentes que han interve­nido en el desarrollo del trabajo realizado por el profesor.**

**17 de junio de 2014 GACETA OFICIAL 545**

**DECIMOCUARTO**: En el período de evalua­ción, el jefe del departamento o el director docente, según corresponda, convoca a una reunión para re­cibir los criterios del colectivo de trabajadores sobre el trabajo realizado por los profesores, con la parti­cipación de la organización sindical.

**DECIMOQUINTO**: **La evaluación se basa en los principales resultados del trabajo**, así como la cali­dad e impacto de estos. De igual forma, se reflejan con claridad los incumplimientos, insuficiencias y deficiencias en el trabajo. También se especifican las recomendaciones para la próxima etapa.

**DECIMOSEXTO**: Se otorga una calificación única de los resultados del trabajo realizado durante el año natural. Se califica integralmente y se ponde­ran los resultados, destacando o penalizando aque­llos que mayor incidencia tienen individual y colec­tivamente para el centro, facultad y departamento. La evaluación se expresa como Excelente, Bien, Regular o Mal.

**Excelente**, **cuando se obtienen resultados rele­vantes y se contribuye, de forma significativa, a los logros del centro.**

**Bien**, **cuando se cumple con calidad el trabajo planificado.**

**Regular**, cuando existen incumplimientos en el plan de trabajo individual.

**Mal**, cuando existen incumplimientos significa­tivos y/o reiterativos.

**DECIMOSÉPTIMO**: La estimulación por los re­sultados del trabajo se rige por lo establecido en la legislación específica.

**DECIMOCTAVO**: El proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios está compren­dido entre los meses de enero y marzo.

**DECIMONOVENO**: **En el momento de efectuar­se la evaluación de los resultados del trabajo el pro­fesor debe tener laborado, al menos, el 70 % del período que se evalúa.** En caso de no cumplir este requisito tiene que esperar al próximo período eva-luativo y mantiene la estimulación que venía perci­biendo.

**VIGÉSIMO**: Los profesores universitarios que laboran mediante contrato de trabajo por tiempo determinado (profesor a tiempo parcial), se evalúan de acuerdo con estas regulaciones, excepto las rela­cionadas con la estimulación salarial, por estar in­cluida en la tarifa horaria.

**VIGÉSIMO PRIMERO**: La evaluación de los re­sultados del trabajo del recién graduado asignado para la docencia en la Educación Superior, se hace teniendo en cuenta el plan de adiestramiento, se reconocen los resultados positivos, se señalan las deficiencias e insuficiencias, así como las medidas a adoptar para eliminarlas. El jefe de departamento o director docente, según corresponda, realiza contro­les trimestrales y la evaluación correspondiente al concluir el primer año. Se realiza una evaluación conclusiva a los dos años que le permita, de ser sa­tisfactoria, optar por la categoría docente de Instruc­tor. Si la evaluación integral bienal no es satisfacto­ria, se puede optar por las siguientes alternativas:

1. Ofrecerle un cargo para el cual reúna todos los requisitos; o
2. dar por terminada la relación laboral.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** **Cuando el profesor universitario esté inconforme con el resultado de la evaluación de su trabajo, puede manifestar su dis­crepancia por escrito, dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la fecha de notificación de la misma, al decano o director de la filial, según la subordinación del departamento o dirección en que trabaja, y enviará copia a la organización sindical correspondiente.** El decano o director de la filial se auxilia por una comisión, con la participación de un representante de la organización sindical a ese nivel, para analizar la inconformidad.

El decano o director de la filial, según correspon­da, resuelve la discrepancia planteada en un término de veinte (20) días hábiles y de persistir la inconformidad por parte del evaluado, este puede recurrir al rector, dentro de los siete (7) días hábiles poste­riores a la fecha de decisión del nivel correspondien­te, el cual, oído el parecer de la organización sindi­cal a ese nivel, resuelve en un término de veinte (20) días hábiles, contados a partir de aquel en que reciba dicha reclamación. El rector se auxilia por una co­misión, con la participación de un representante de la organización sindical a ese nivel, para analizar la inconformidad. Los resultados de la decisión del rector son inapelables.

El trabajador evaluado en el caso en que aprecie violaciones de las normas y procedimientos, puede reclamar en materia de derecho ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, conforme con el procedi­miento establecido en la legislación vigente.

**VIGÉSIMO TERCERO**: Incrementar el rigor de los controles e incorporar los resultados de este pro­ceso en la evaluación de los cuadros correspondien­tes, dada la importancia de la organización, planifi­cación y evaluación del trabajo de los profesores universitarios y su correspondencia con los resulta­dos alcanzados por el departamento, dirección, fa­cultad y centro.

**DISPOSICIONES ESPECIALES**

**PRIMERA**: Sistematizar el control e incremen­tar el nivel de exigencia a los profesores que labo­ran en las universidades sobre el cumplimiento de su trabajo y la Evaluación Anual de los Resulta­dos del Trabajo a todas las instancias de dirección y, especialmente, a los jefes de departamentos, decanos y directores docentes.

**SEGUNDA**: En el caso de las universidades pe­dagógicas adscritas al Ministerio de Educación, el proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios está comprendido entre los meses de agosto y septiembre.

**TERCERA**: **En el caso de las universidades ads­critas al Ministerio de Salud Pública, el proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios se rige por las regulaciones que dicho organismo establezca.**

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**ÚNICA**: Con el objetivo de hacer corresponder la evaluación de los profesores con los objetivos de trabajo de la entidad, **la evaluación es por año natu­ral** y, de forma transitoria, en el presente curso se hace en el período julio-septiembre de 2014, con el correspondiente movimiento salarial que de ella se derive en el mes de octubre de 2014.

En correspondencia con lo anterior, no procede efectuar la evaluación de los profesores universita­rios en el período enero-marzo de 2015.

**DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA**: La presente Resolución surte efectos legales a partir de la entrada en vigor del Código de Trabajo.

**SEGUNDA:** Derogar la Instrucción No. 1, de 25 de octubre de 2005, dictada por la viceministra del Ministerio de Educación Superior.

**NOTIFÍQUESE** la presente al director de la Di­rección de Recursos Humanos de este Ministerio, a los rectores de los centros de Educación Superior adscriptos.

**COMUNÍQUESE** al Jefe del Departamento de Organización y Cuadros del Comité Central del Partido Comunista de Cuba.

**DESE CUENTA** a los ministros de Educación, de Salud Pública, de las Fuerzas Armadas Revolu­cionarias, del Interior, de Cultura, de Relaciones Exteriores, así como al Presidente del Instituto Na­cional de Deportes, Educación Física y Recreación.

**ARCHÍVESE** el original de esta Resolución en el Departamento Jurídico de este Ministerio.

**PUBLÍQUESE** en la Gaceta Oficial de la Repú­blica de Cuba.

**DADA** en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

 **Rodolfo Alarcón Ortiz**

 Ministro de Educación Superior